

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA KECAMATAN
BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD MURSALIN

NIM. 11771101188



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL*
CITIZENHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA KECAMATAN
BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR
KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH

MUHAMMAD MURSALIN

NIM. 11771101188



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD MURSALIN
 NIM : 11771101188
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR
 HARI/ TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH :
 DOSEN PEMBIMBING

Zulhaida, SE, MM
 NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI,



DEKAN
Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI

Astuti M. Flinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : MUHAMMAD MURSALIN
NIM : 11771101188
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WAHYU RINTIYANI PERKASA KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR
HARI/ TANGGAL : RABU/ 13 OKTOBER 2021

PANITIA PENGUJI
KETUA


Dr. Dony Martias, SE, MM
NIP. 19760306200710 1 001

ANGGOTA

PENGUJI I


Sahmitri Triandani, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

PENGUJI II


Ulfa Novita, SE, M.Si
NIK. 130 717 061



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Muhammad Mursalin
 NIM : 11771101188
 Tempat/ Tgl. Lahir : Bangkinang, 28 Januari 1999
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 3 November 2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

 10000
 METERAI TEMPEL
 A1BE7AJX463354816
 Muhammad Mursalin
 NIM. 11771101188



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

MUHAMMAD MURSALIN
NIM.11771101188

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang karyawan dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan *organizational citizenship behaviour* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,7%.

Kata Kunci : **Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* Dan Kinerja Karyawan**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA DISTRICT BANGKINANG KAMPAR REGENCY

MUHAMMAD MURSALIN
NIM.11771101188

The goal in this study was to determine the effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior partially and simultaneously on employee performance. This research was conducted at PT Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang District Kampar Regency. The sample in the study numbered 40 employees with census methods. Data analysis uses multiple linear regressions and uses quantitative descriptive. The results showed that partially organizational commitment had a significant influence on performance, and organizational citizenship behavior had a significant influence on employee performance variables. Simultaneously, organizational commitment variables and organizational citizenship behavior affect employee performance by 72.7%.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta doa semua pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Teristimewa buat Ayahanda “Hamidi S.Pd” dan Ibunda “Yusliana” yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan pekuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Ibu Dr. Mahyarni SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Zulhaida, S.E., M.M sebagai pembimbing proposal dan skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, mengarahkan dan banyak memberi motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Keluargaku Khasbi Al-fajri, Rizka Ulfah S.Pd, Sylvia Sofian S.Pd, Muhmmad Dzakwan Ilman, dan Zafran terima kasih telah memberikan semangat yang luar biasa tanpa henti kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Atika Nabila, S.Pd, yang sudah banyak membantu dalam suka maupun duka, susah maupun senang dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, September 2021

Penulis,

MUHAMMAD MURSALIN
NIM: 11771101188



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Rumusan Masalah	5
	1.3 Tujuan Penelitian	5
	1.4 Manfaat Penelitian	6
	1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II	LANDASAN TEORI	9
	2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
	2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
	2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
	2.2 Kinerja Karyawan	10
	2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
	2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
	2.2.3 Penilaian Kinerja	11
	2.2.4 Tinjauan Penilaian Kinerja	12
	2.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja	13
	2.3 Komitmen Organisasi	14
	2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	14
	2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi	15
	2.3.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	16
	2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	17
	2.4 <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i>	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.1	Pengertian <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)	18
2.4.2	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	20
2.4.3	Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	22
2.4.4	Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	23
2.5	Pengaruh Antar Variabel	24
2.5.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan Kinerja.....	24
2.5.2	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Kinerja	25
2.6	Pandangan Islam	26
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja	26
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi	27
2.6.3	Pandangan Islam tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	27
2.7	Penelitian Terdahulu	29
2.8	Kerangka Pemikiran	33
2.9	Hipotesis	34
2.10	Konsep Operasional Variabel	35
BAB III	METODE PENELITIAN	37
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.2	Jenis dan Sumber data	37
3.2.1	Data Primer	37
3.2.2	Data Sekunder	37
3.3	Populasi dan Sampel	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sampel	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1	Wawancara	39

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.2	Kuisisioner	39
3.5	Analisis Data	40
3.5.1	Deskriptif Kuantitatif	40
3.5.2	Uji Kualitas Data	40
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	41
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.5.5	Uji Hipotesis	44
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	46
4.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	46
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	47
4.2.1	Visi Perusahaan	
4.2.2	Misi Perusahaan	
4.3	Struktur Perusahaan	
4.4	Deskripsi Tugas (<i>Job description</i>).....	49
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.5	Karakteristik Responden	51
4.5.1	Responden Berdasarkan Usia	51
4.5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.5.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
4.5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.6	Deskripsi Variabel	54
4.6.1	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	54
4.6.2	Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
4.6.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	56
4.7	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	57
4.7.1	Uji Validitas	57
4.7.2	Uji Reliabilitas	58
4.8	Uji Asumsi Klasik	59
4.8.1	Uji Normalitas	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.8.2	Uji Multikolinieritas	60
4.8.3	Uji Heteroskedastisitas	61
4.8.4	Uji Autokorelasi	62
5.5	Analisis Data Penelitian	63
5.5.1	Regresi Linier Berganda	63
5.5.2	Uji Secara Parsial (Uji T)	64
5.5.3	Uji Secara Simultan (Uji F)	66
5.5.4	Koefisien Determinasi	66
5.6	Pembahasan	67
5.6.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	67
5.6.2	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	69
5.6.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	70
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	72
6.1	Kesimpulan	73
6.2	Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Berdasarkan Bidang PT. Wahyu Rintiyani Perkasa 2017-2019	3
Tabel 1.2	Data tingkat absensi karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa 2017-2019	4
Tabel 2.2 :	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 5.1 :	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	51
Tabel 5.2 :	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.3 :	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 5.4 :	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	54
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	56
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket Penelitian	57
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas Istrumen Penelitian	58
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas Coefficients ^a	60
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi Model Summary ^b	62
Tabel 5.12	Analisis Regresi Berganda Coefficients ^a	63
Tabel 5.13	Hipotesis Parsial Coefficients ^a	65
Tabel 5.14	F Hitung Simultan ANOVA ^b	66
Tabel 5.15	Determinasi Summary ^b	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	34
Gambar 5.1 Uji Normalitas P-Plot	59
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.6 Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh juga akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan

Sedarmayanti (2011:260) menyatakan Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Moorhead dan **Griffin (2015,p.134)** komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Afandi (2018) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan atau inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak diberi hukuman.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan dimana penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk kesuksesan suatu organisasi. Karyawan yang diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi akan memiliki tingkat komitmen yang lebih besar terhadap organisasi (**Sahertian, 2010**).

Karyawan dengan dukungan organisasi yang lebih tinggi dirasakan akan menunjukkan komitmen afektif yang lebih tinggi terhadap organisasi atau perusahaan (**Yahya, dkk., 2012**). Karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat karyawan itu berkerja serta mampu mengatur emosi pada dirinya sendiri dalam menghadapi masalah yang terjadi.

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Perusahaan ini merupakan perusahaan penyedia bahan produksi tambang, pasir dan batu dalam berbagai jenis dan ukuran. Dan juga penyedia alat berat. Alasan penulis mengambil judul ini dilatar belakangi karena di setiap perusahaan pasti mempunyai karyawan yang kurang motivasi, kurangnya kepribadian dan karakter yang berbeda-beda.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hal inilah, tentunya dapat mengakibatkan terjadinya turunnya kinerja karyawan, baik karena masalah komunikasi, perbedaan pendapat dan tujuan. Kemudian dengan latar belakang dan karakter karyawan yang berbeda-beda tersebut, tidak semua karyawan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Tingkat kinerja karyawan.

TABEL 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Bidang PT. Wahyu Rintiyani
Perkasa 2016-2020

NO	BIDANG	2016	2017	2018	2019	2020
1	HRD & GA	1	1	1	1	1
2	Accounting	2	2	2	2	2
3	Driver	16	15	13	17	15
4	Operator	3	3	3	3	3
4	Keamanan	2	2	2	2	2
5	Administrasi	2	2	2	2	2
6	Office Boy	2	2	2	2	2
7	Kasir	2	2	2	2	2
8	Kepala Bidang	2	2	2	2	2
9	Laboratorium	6	6	6	6	6
10	Pergudangan	2	2	2	2	2
11	Tata Usaha	2	2	2	2	2
Jumlah		42	41	39	43	41

Sumber : PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

Secara teoritis kinerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu di antaranya adalah tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar dapat dilihat pada table berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL 1.2

Data tingkat absensi karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa 2016-2020

Tahun	Kehadiran	Datang Terlambat	Tidak Absen	Izin Potong Cuti	Izin sakit	Hari Kerja	LTO
2016	81,25%	3,12%	2,02%	2,50%	1,50%	100%	0,03%
2017	82,70%	2,03%	6,40%	1,25%	0,50%	100%	0,05%
2018	82,23%	4,55%	2,68%	2,89%	0,22%	100%	0,08%
2019	85,25%	2,00%	2,23%	1,02%	1,43%	100%	0,02%
2020	84,45%	2,02%	1,15%	1,50%	2,35%	100%	0,05%

Sumber : PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

Dari Tabel 1 dapat dilihat tingkat absen karyawan setiap tahunnya, dimana kehadiran pada tahun 2016 mencapai 81,25%, sementara itu tingkat karyawan yang datang terlambat 3,12%, yang tidak absen 2,02%, izin potong cuti 2,50%, izin sakit 1,50%, hari kerja 100%, LTO 0,03%. Pada tahun 2017 mencapai 82,70%, yang datang terlambat 2,03%, yang tidak absen 6,40%, izin potong cuti 1,25%, izin sakit 0,50%, hari kerja 100%, LTO 0,4%, pada tahun 2018, kehadiran 82,25%, datang terlambat 4,55%, tidak absen 2,68%, izin potong cuti 2,89%, izin sakit 0,22%, hari kerja 100%, LTO 0,8%, pada tahun 2019 kehadiran 85,25%, datang terlambat 2,00%, tidak absen 2,23%, izin potong cuti 1,2%, izin sakit 1,43%, hari kerja 100%, LTO 0,2%. Pada tahun 2020, kehadiran 84,45%, datang terlambat 2,02%, tidak absen 1,15%, izin potong cuti 1,50%, izin sakit 2,35%, hari kerja 100%, LTO 0,05%.

Dari hasil wawancara singkat dengan salah satu karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bapak Habib (29) diketahui bahwasanya terdapat permasalahan di perusahaan ini, yaitu terdapat permasalahan OCB kemudian tingkat komitmen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi karyawan pada perusahaan berkurang. Seperti dilihat pada tabel di atas bahwa masalah OCB pada karyawan terdapat adanya data keluar masuk karyawan (LTO) yang membuat kinerja perusahaan menurun. Kemudian dapat di lihat diatas bahwa tingkat absen karyawan sangat tinggi di karenakan kurangnya komitmen karyawan yang mengakibatkan turunnya kinerja di perusahaan ini.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar?
2. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk memberi informasi tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar
2. Bagi perusahaan, Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui pentingnya Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.



BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BAB II

LANDASAN TEORI

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013 : 10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan senimengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Irham (2017)** Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut **Sinambela (2017 : 9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia **Larasati (2018:16)** mengemukakan bahwa fungsi MSDM Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi yaitu:

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d) Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b) Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c) Kompensasi proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d) Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental & loyalitas)
- f) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g) Pembehentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Anwar Mangkunegara (2011:67)

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis** dalam **Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)**, yang merumuskan bahwa:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

Ste Islamic University of Sulan Sharif asim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut **Veithzal Rivai** dalam **Suwanto (2011:196)**, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil dan termasuk tingkat ketidak hadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut **Mejia**, dalam **Suwanto (2011:197)**, penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
- c. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.4 Tinjauan Penilaian Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2010:264)**, tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antar atasan dan bawahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut **Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:75)**

dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masingmasing.
- 3) Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut **Indra Kharis (2010)** komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan **Griffin (2015,p.134)** komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut **Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017)** komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut **Wilson Bangun (2014,p.312)** menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

- a. Komitmen Afektif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.3.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78)** terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.



f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Umam (2010:262)** terdapat terdapat tiga indikator dalam mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan/ organisasi, sebagai berikut:

a. *Affective commitment* (Afektif)

Individu dengan affectif commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan affective commitment yang lebih rendah. Berdasarkan beberapa penelitian, affective commitment memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

b. *Continuance commitment* (Berkelanjutan)

Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, individu tersebut tidak dapat diharapkan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika tetap bertahan dalam organisasi, pada tahap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ste Ism University of SilarSyaf Krimiau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selanjutnya, individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

c. *Normative commitment* (Normatif)

Individu dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Berdasarkan beberapa penelitian, sama seperti affective commitment, normative commitment yang tinggi berkorelasi negatif dengan keadaan stress anggota organisasi.

2.4 Organization Citizenship Behavior (OCB)

2.4.1 Pengertian Organization Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Afandi (2018) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan atau inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak diberi hukuman.

Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2016) mengatakan OCB adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkanpun tidak diberikan hukuman.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Moorhead dan Griffin (2013)**, *Organizational Citizenship* (keanggotaan organisasi) adalah perilaku individu yang memberikan kontribusi keseluruhan yang positif kepada organisasi. OCB adalah perilaku karyawan yang positif terhadap rekan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perilaku karyawan yang melebihi dari tuntutan pekerjaan (**Husodo, 2018**).

Jadi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan berperan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam berorganisasi. Untuk mengetahui perilaku karyawan dapat diukur dengan alat pengukuran kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan

2.4.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut **Titisari (2014)** Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut:

a. *Altruism* (Perilaku Membantu Orang Lain)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. *Conscientiousness* (ketelitian & kehati-hatian)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportmanship* (Perilaku Yang Sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam Sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy* (Menjaga Hubungan Baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue* (Taat Pada Aturan)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

2.4.3 Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut **Afandi (2018)** Faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) :

1. Disposisi individu dan motif individu

Disposisi individu seperti *positive affectivity*, *negative affectivity*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan juga locus of control memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat OCB yang ditampilkan oleh karyawan. Selain itu pegawai didorong oleh motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik untuk menunjukkan OCB.

2. Kecerdasan emosional

Kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan dan lingkungannya.

3. Sikap pegawai OCB tergantung dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka serta terhadap organisasi, yang meliputi:

a) Komitmen organisasi

Dalam beberapa kasus, tingkat komitmen organisasi mempengaruhi timbulnya OCB. Tingginya tingkat komitmen organisasi tercermin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam keterlibatan pegawai dalam permasalahan organisasi diluar penugasan secara umum

- b) Kepuasan kerja Berbagai studi menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB.
4. Kepemimpinan transformasional Pegawai yang paling mungkin terlibat dalam OCB adalah dalam kondisi manajer menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan, menyegarkan intelektual bawahan, dan mengkomunikasikan harapan kinerja yang tinggi. Jelas sekali bahwa perhatian pada munculnya OCB pegawai bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja Suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

2.4.4 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan organisasi maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut (Titisari, 2014) :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Organizational citizenship behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. *Organizational citizenship behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas manajer
3. *Organizational citizenship behavior (OCB)* menghemat sumber daya dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. *Organizational citizenship behavior (OCB)* membantu menghemat energy sumber daya langka untuk dipelihara fungsi kelompok
5. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dapat menjadi sarana efektif untuk dikoordinasi kegiatan kelompok kerja
6. *Organizational citizenship behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terbaik
7. *Organizational citizenship behavior (OCB)* meningkatkan stabilitas kinerja karyawan organisasi
8. *Organizational citizenship behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan merubah lingkungan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan Kinerja

Khaerul Umam (2012:262), kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja serta budaya organisasi.

Alen dan Mayer dalam Sopiah (2008:157), mengemukakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja, itu dikarenakan seorang pegawai yang memiliki loyalitas atau komitmen terhadap organisasi yang tinggi cenderung akan memberikan kinerja yang baik pula untuk organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

2.5.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kinerja

Menurut Afandi (2018) Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. **Novliadi (2007)** mengatakan bahwa OCB dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakiul Fikri 2017 judul Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) Cabang Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۚ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۖ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۚ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۚ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَرَرَجٍ ۖ أَخْرَجَ شَطْرَهُ فَآزَرَهُ ۖ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٢٩﴾

Arinya : "Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku', dan sujud mencari karunia Allah dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..”

Dan Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :”apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyakbanyaknya supaya kamu beruntung.

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin: (*committere, to connect, entust- the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*akad*) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (*i'tikad*). Sebagaimana firman ALLAH SWT didalam surat Al-Maidah Ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۚ إِنَّ اللَّهَ تَحَكُّمٌ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Artinya :Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji praseta hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis.

2.6.3 Pandangan Islam tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Bagi seorang muslim, faktor yang mempengaruhi munculnya OCB didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla dari Allah SWT. OCB erat kaitannya dengan *taawun*, *ukhuwah*, dan *mujahadah*. Perilaku-perilaku positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan dan kenyamanan merupakan perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam. Sebagaimana tertulis dalam Al Qur'an surat Al Maidah ayat 2 yaitu:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ
 الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنكُمْ شَتَائِنُ
 قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا
 عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”

Kemudian dalam surat Al-Maidah ayat 80 sebagai berikut :

تَرَىٰ كَثِيرًا مِّنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَبِئْسَ مَا قَدَّمَتْ لَهُمْ أَنفُسُهُمْ أَن سَخِطَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ وَفِي الْعَذَابِ هُمْ خَالِدُونَ ﴿٨٠﴾



Artinya : “kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong menolong dengan orang-orang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka, dan mereka akan kekal dalam siksaan” (QS. Al Maidah 80).

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di rumah ataupun di tempat kerja (perusahaan). Perusahaan menuntut pegawai bekerja secara profesional serta meningkatkan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerjasama. Karena kemampuan tanpa didukung kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Anak Agung Inten Damaryanthi P.S, Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016)	Pengaruh Kecerdasan emosional, Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan	X1 Kecerdasan emosional, X2 Komitmen organisasi X3 Organizational citizenship Behavior Y Kinerja	Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ini. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Organizational



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
				citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Andi widodo, Hadi sunaryo, Khairul ABS (2019)	Pengaruh Kecerdasan emosional, Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang	X1 Kecerdasan emosional X2 Komitmen organisasi X3 Y Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan : Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Organizational citizenship behavior (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Martiyani Pristiwati, Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)	X1 komitmen organisasional X2 organizational citizenship behavior Y kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan : Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo), Organizational Citizenship Behavior secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo) dan Komitmen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
				Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo).
4.	I Putu Agus Yoga Pratama. A.A.A Sriathi, Ni Wayan Mujiati (2013)	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATION AL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT HOKI KANTOR PUSAT DENPASAR	X1 Komitmen Organisasi X2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Y Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan, OCB berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan
5.	Gilang Muhammad (2018)	PENGARUH ORGANIZATION AL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Asiana Bio Grow Klaten)	X1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) X2 Komitmen Organisasi Y Kinerja Karyawan	Hasil Menunjukkan : Organizational Citizenship Behavior pada PT Asiana Bio Grow Klaten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi pada PT Asiana Bio Grow Klaten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
6.	Ghalda Wanna Abid Naufal (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara	X1 Komitmen Organisasi X2 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Y Kinerja Karyawan	Berdasarkan Hasil : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan SUMBAGUT, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan SUMBAGUT.
7.	Andri Aprian (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior dan semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marugo Rubber Indonesia Karawang.	X1 Komitmen Organisasional, X2 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Y Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil : komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia, Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
8.	Triana Fitriastuti (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja karyawan	X1 Kecerdasan Emosional X2 Komitmen Organisasional X3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Y Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan : kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Luvia Irma Sari (2015)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta	X1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> X2 Komitmen Organisasi X3 Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
10.	Ike Novella Saraghi (2019)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan	X1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> X2 Komitmen Organisasi Y Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Sumber : Berbagai Penelitian Terdahulu

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

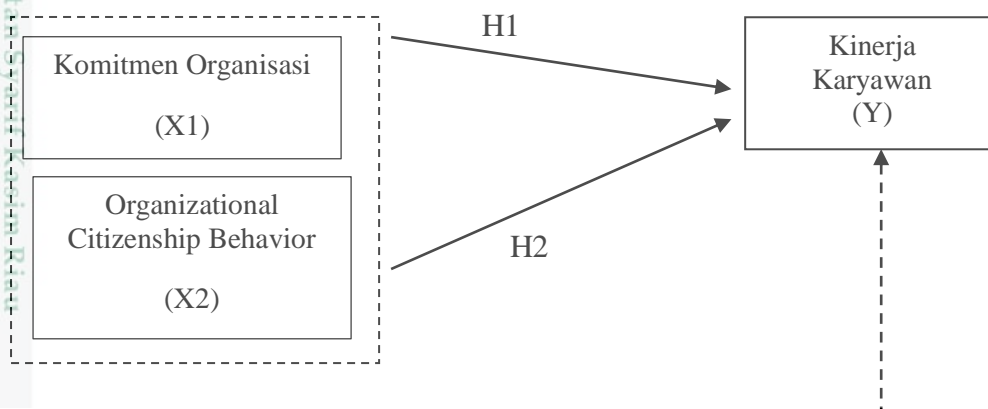
1. Variabel bebas (independent)

Komitmen Organisasi (X1)

Organizational Citizenship Behavior (X2)

2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja Karyawan (Y)





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Komitmen Organisasi(X1) dan Organizational Citizenship Behavior(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
- - - - -→ : Hubungan secara simultan

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014: 93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada kajian teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1.** Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar
- H2.** Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar
- H3.** Diduga Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar



2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 :
Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67).	5 Kualitas 6 Kuantitas 7 Tanggung jawab 8 Inisiatif Robbins (2011:75)	Likert
Komitmen Organisasi (X1)	komitmen organisasi adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Fred (2006)	1. Affective commitment (Afektif) 2. Continuance komitmen (Berkelanjutan) 3. Normative commitment (Normatif). Umam (2010 : 262)	Likert
Organizational citizenship Behavior (OCB) (X2)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai organisasi yang memiliki rasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Wulani, 2005).	1. Altruism (Perilaku Suka Membantu) 2. Conscientiousness (Ketekunanan) 3. Sportmanship (Perilaku Yang Sportif) 4. Courtesy (Menjaga Hubungan Baik) 5. Civic Virtue (Taat Pada Aturan) Titisari (2014)	

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar yang beralamat Jalan Raya Bangkinang Petapahan Lingkungan Teratak RT 01 RW 01 Pasir Sialang. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari sampai dengan April 2021.

3.2 Jenis dan Sumber data

9 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014 : 193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan Variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang didapat langsung dari responden.

10 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2011:80)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui profil PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi pada PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 40 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2010: 116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010:122-123)** Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh/sensus sebanyak 40 orang karyawan. PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.4.1 Wawancara

Menurut **Mahyarni (2014:62)** wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukann wawancara langsung dengan responden tentang aktivitas yang mereka lakukan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi-informasi data yang bersifat teknis dan sekaligus mendukung data yang belum terkumpul melalui kuisisioner.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

3.4.2 Kuisisioner

Menurut **Mahyarni (2014:62)** Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan suatu daftar pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Daftar kuisisioner tersebut selanjutnya diajukan kepada masing-masing responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.5 Analisis Data

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *Statistical Packages For Social Sciencsversi* (SPSS) dan merujuk pada buku Ghazal Imam Yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012:45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas data

Validitas yang dikemukakan oleh **Noor (2011: 132)** suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap tiap pertanyaan itu significant, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan. Suatu instrument dinyatakan valid jika nilai *person correlation* yang dihasilkan $> 0,30$.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011:111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Noor (2011:112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolneritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terkaitnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto,2011:81).

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

4. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

n = Jumlah Variabel

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = *Organizational Citizenship behavior (OCB)*

e = Tingkat Kesalahan (error)



3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. Ho diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009:23)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- Ho diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3. Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA pertama kali didirikan pada tahun 2011 dalam bentuk usaha perorangan yang bergerak dibidang galian C dan angkutan, kemudian berganti status menjadi CV Wahyu Rintiyani Abadi pada tahun 2011.

Ditahun 2012, kami meningkatkan investasi melalui kepemilikan stone crusher tipe 2 jaw primer dan 2 jaw skunder dan beberapa unit angkat dan angkut dengan peningkatan produksi mencapai 18,000 ton/bulan.

Selanjutnya CV Wahyu Rintiyani Abadi berubah status menjadi PT. Wahyu Rintiyani Perkasa dengan keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU-0010966.AH.01.01.TAHUN 2016, yang bergerak dalam bidang penyedia bahan dan transportasi yang mencakup:

- a. Produksi tambang pasir dan batu dalam berbagai jenis dan ukuran.
- b. Penyewaan stone crusher.
- c. Transportasi darat baik dalam maupun luar Sumatra.
- d. Penyewaan alat berat.

Melalui penyediaan barang/bahan dan jasa yang disebutkan diatas PT. Wahyu Rintiyani Perkasa menempatkan sebagai mitra profesional bagi klien dalam pengadaan, pengelolaan dan pengembangan produk dan jasa demi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menciptakan kualitas produk yang di inginkan klien untuk mendukung kebutuhan dan pengembangan bisnis klien.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan bidang pengadaan barang dan jasa yang profesional, mandiri, amanah dan terpercaya.

4.2.2 Misi Perusahaan

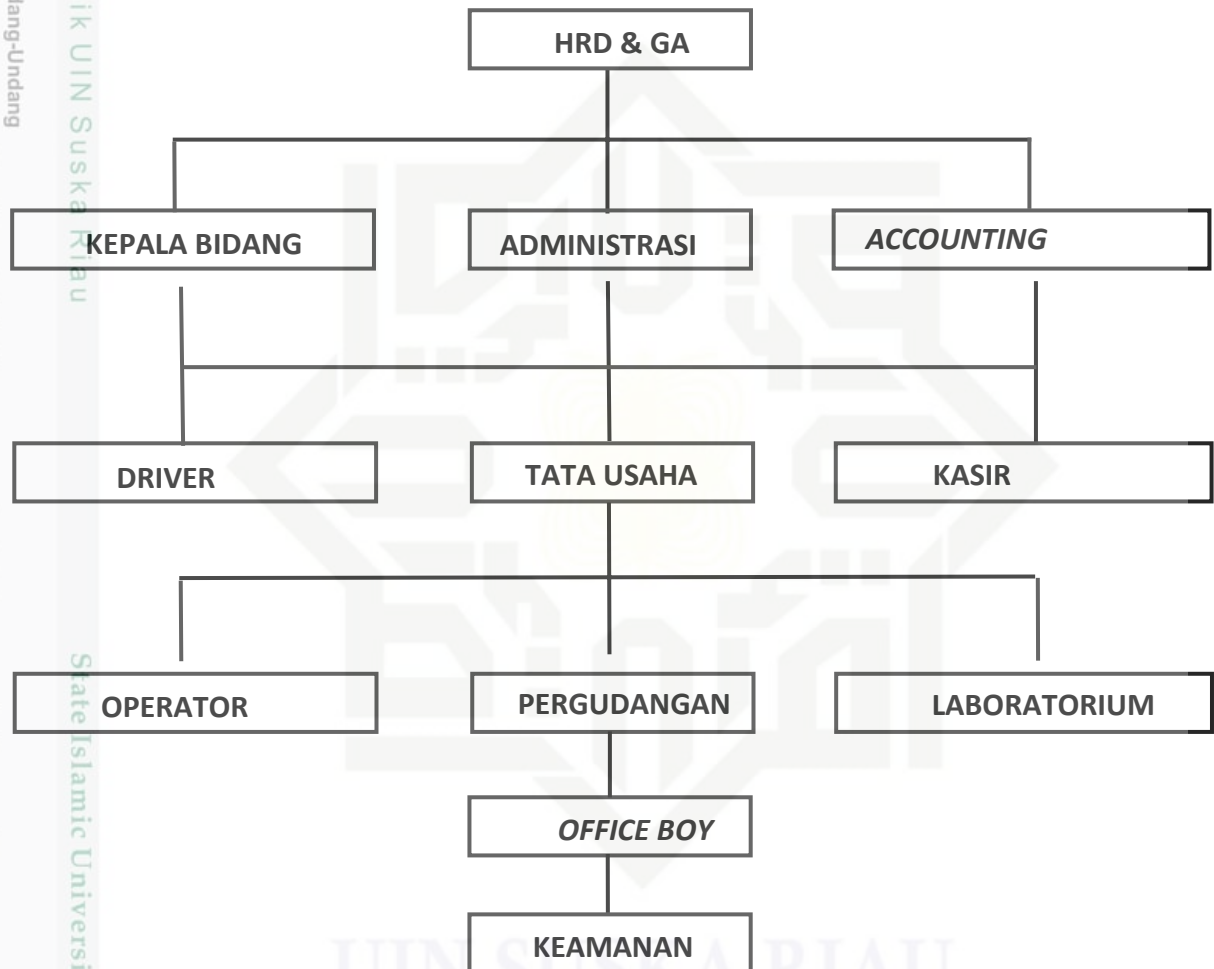
1. Menghasilkan dan meningkatkan mutu produk yang berkualitas dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan (*customer satisfaction*)
2. Meningkatkan kinerja yang dilandasi dengan persaingan yang sehat, efektif, efisien dan inovatif.
3. Meningkatkan nilai perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4.3 Struktur Perusahaan

Struktur Organisasi PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Deskripsi Tugas (*Job description*)

4.4.1 HRD & GA

HR/GA bertanggung jawab untuk kegiatan external dan internal perusahaan.

4.4.2 Kepala Bidang

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan perusahaan dalam pelaksanaa seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4.4.3 Administrasi

Bertanggung jawab atas semua pelaporan dan data yang ada pada perusahaan, admin biasanya sarjana manajemen dan komunikasi.

4.4.4 Accounting

Bertanggung jawab atas semua pengelolaan dana yang ada di perusahaan dan penyediaan bahan keperluan perusahaan.

4.4.5 Driver

Menjalankan kendaraan yang ada di perusahaan untuk memobilitas bahan baku produksi ke perusahaan.

4.4.6 Tata Usaha

Melakukan penghimpunan, pencatatan, pengadaan, mengolah, mengirim dan menyimpan dokumen yang dianggap penting bagi perusahaan. Serta kelancaran pekerjaan kantor dan mencegah kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan yang ada diperusahaan.

4.4.7 Kasir

Melakukan proses transaksi penjualan, memberi informasi mengenai produk tambang kepada *customer*, membuat laporan rutin kemudian merekap laporan transaksi penjualan dan pemasukan yang ada di perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4.8 Operator

Merupakan karyawan yang bekerja di lingkungan tambang dan menjalankan instruksi dari kepala bidang maupun pimpinan lainnya. Operator pada umumnya tamatan SMA/SMK sederajat.

4.4.9 Pergudangan

Menyimpan sebagian barang tambang dan alat-alat berat yang ada di perusahaan.

4.4.10 Laboratorium

Melakukan pengujian terhadap bahan tambang sebelum di jual belikan kepada *customer*.

4.4.11 Office Boy

Mengkoordinasikan kebersihan dan kerapian yang ada di kantor perusahaan.

4.4.12 Keamanan

Berperan dalam menjaga keamanan dan kegiatan keluar masuknya produk perusahaan. Keamanan jam kerja 24 jam yang dibagi menjadi 2 shift.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.
2. Secara parsial *organizational citizenship behaviour* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.
3. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Sebesar 72,7% .

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya untuk manajemen PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar membangun komitmen organisasi menjadi lebih baik lagi, sehingga karyawan yakin untuk bekerja sama dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

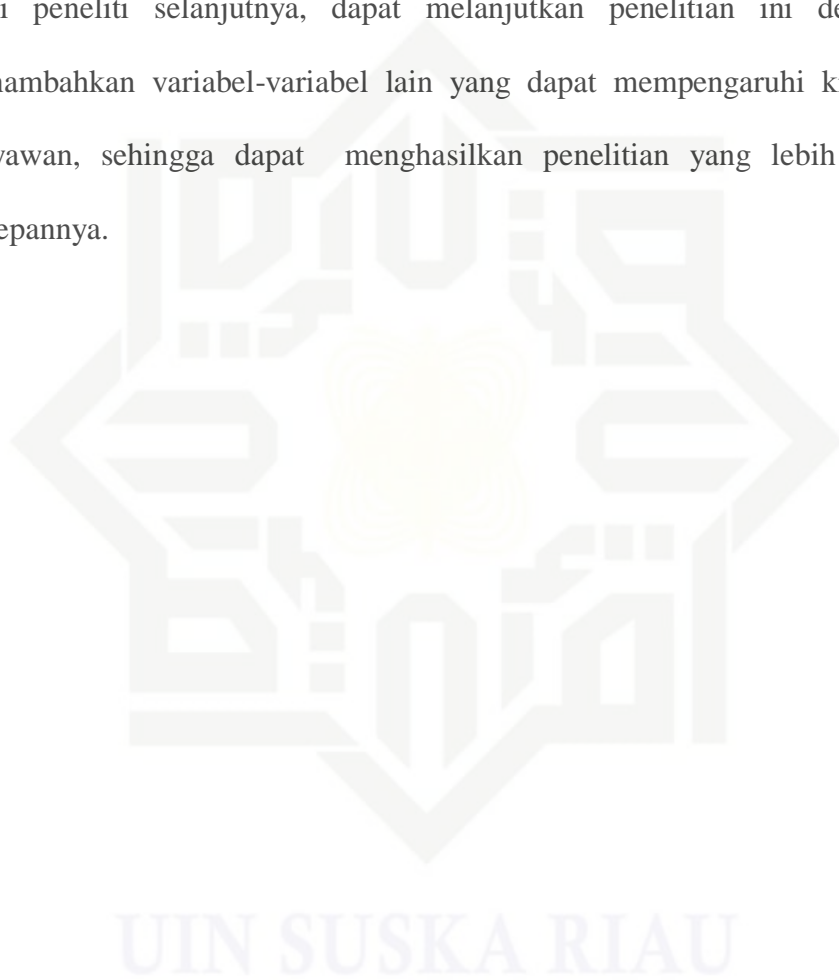
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar disarankan agar selalu menjaga etika dan perilaku dalam bekerja terutama didalam mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik kedepannya.





DAFTAR PUSTAKA

Alqur'anul karim

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Ahdiyana, Marita. 2009. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 4. No. 2. 109-184

Damaryanthi, Anak Agung Inten. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016:790-820

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung

Fitriastuti, Triatna. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No. 2, 2013, PP: 103-114

Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang

Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.

Juniarari, (2014), Kumpulan Makalah-Makalah: Komitmen Organisasi, <http://juniarari.blogspot.co.id/2011/11/komitmen-organisasi.html>.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.

Podsakoff, P. M., et al. 2000. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management, Vol. 26, No. 3.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: Andi offset
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wulani, F. 2005. Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Studi Bisnis*. Vol. 3, No.1, Hal. 13-25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Mohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi angket ini dengan keadaan yang sesungguhnya. Angket ini disusun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/sdr berikan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan maupun jabatan, dan hasil dari pengisian angket ini akan dijaga kerahasiaannya.

4. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia :
Jenis kelamin :
Pendidikan :
Masa kerja :
Jabatan :

5. PETUNJUK PENGISIAN

6. Isilah terlebih dahulu Identitas anda
7. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (\checkmark) pada pilihan anda
8. Dalam menjawab pernyataan pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah oleh karna itu usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan
9. Pilihlah jawaban dengan criteria di bawah ini :
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak setuju (TS)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau Gate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Sangat tidak setuju (STS)

10. Mohon kuisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih

11. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

NO	PERNYATAAN KINERJA (Y)	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1.	Standard kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
2.	Saya bisa melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik					
Kuantitas						
3.	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang di tetapkan oleh perusahaan					
4.	Tingkat pencapaian volume kinerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan					
Tanggung Jawab						
5.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan					
Inisiatif						
6.	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh perusahaan					
7.	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk					
8.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh perusahaan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PERNYATAAN KOMITMEN ORGANISASI (X1)	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Affective commitment						
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
Continuance commitment						
4.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
5.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
Normative commitment						
6.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
7.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					
8.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, saya tidak akan menerima tawaran tersebut					

NO	PERNYATAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X2)	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Altruism						
1.	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja saya yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya					
2.	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang meminta bantuan					
Conscientiousness						
3.	Saya bisa pekerjaan saya selesai tepat waktu					
4.	Setiap tugas yang diberikan kepada saya akan menyelesaikannya dengan tanggung jawab					
Sportmanship						
5.	Saya tidak mengeluh saat bekerja lembur atau melebihi jam kerja saya					
6.	Saya bisa bekerjasama dengan rekan kerja saya					



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Courtesy					
7.	Saya menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja				
Civic Virtue					
8.	Saya selalu mengikuti aturan dan SOP perusahaan				



Lampiran 2

SAMP PEL	USI A	JENI S KEL AMIN	PENDI DIKAN	MA SA KER JA	JABAT AN	KOMITMEN ORGANISASI								ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR										KINERJA KARYAWAN									
						Affective Commit ment			Continu ance Commit men		Normativ e Commit ment			To tal	Altrui sm		Conscien tious ness		Sportma nship		Court essy		Tot al	Kuali tas		Kuant itas		Ta ng gu ng Ja wa b	Inisiatif			To tal	
						P 1	P 2	P 3	p4	p5	P 6	P 7	P 8		P 1	P 2	p3	p4	p5	p6	P 7	P 8		P 1	P 2	P 3	P 4		p5	P 6	P 7		P 8
S-1	32 Tahu n	Perem puan	S1	10 Tahu n	HRD & GA	4	3	4	4	5	4	4	3	31	3	3	4	3	4	3	5	5	30	4	3	4	3	4	3	4	4	29	
S-2	26 Tahu n	Perem puan	S1	8 Tahu n	Account ing	4	2	4	5	4	3	4	5	31	4	4	3	4	3	4	3	3	28	4	4	5	3	4	4	4	3	31	
S-3	24 Tahu n	Perem puan	S1	5 Tahu n	Account ing	3	3	4	3	3	3	4	3	26	4	3	3	3	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
S-4	26 Tahu n	Perem puan	S1	7 Tahu n	Admini strasi	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4	4	5	3	4	3	5	4	32	4	4	4	5	5	5	4	3	34	
S-5	26 Tahu n	Perem puan	SMA	7 Tahu n	Admini strasi	4	3	4	3	4	5	3	4	30	5	4	5	4	5	2	4	4	33	4	3	5	4	3	4	5	3	31	
S-6	23 Tahu n	Perem puan	SMA	4 Tahu n	Kasir	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	29	
S-7	26 Tahu n	Perem puan	S1	8 Tahu n	Kasir	5	5	5	4	5	4	4	3	35	5	4	5	4	4	5	4	4	35	5	4	5	5	5	4	5	5	38	
S-8	32 Tahu n	Laki- Laki	SMA	9 Tahu n	Kepala Bidang	4	4	3	4	3	3	4	5	30	4	5	3	4	4	3	5	5	33	4	5	4	5	4	5	4	5	36	

[illegible]



Lampiran 3

HASIL OLAHAN DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	4	10.0	10.0	10.0
26 - 30 Tahun	9	22.5	22.5	32.5
31 - 35 Tahun	6	15.0	15.0	47.5
36 - 40 Tahun	7	17.5	17.5	65.0
>41 Tahun	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	32	80.0	80.0	80.0
Perempuan	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	4	10.0	10.0	10.0
SMA	24	60.0	60.0	70.0
D3	3	7.5	7.5	77.5
S1	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3 Tahun	3	7.5	7.5	7.5
4 - 7 Tahun	12	30.0	30.0	37.5
8 - 10 Tahun	15	37.5	37.5	75.0
>11 Tahun	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS DESKRIPTIF HASIL TANGGAPAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASI

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	12	30.0	30.0	37.5
	4.00	16	40.0	40.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.0	15.0	15.0
	3.00	13	32.5	32.5	47.5
	4.00	15	37.5	37.5	85.0
	5.00	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	12	30.0	30.0	37.5
	4.00	15	37.5	37.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K04

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	27.5	27.5	27.5
4.00	18	45.0	45.0	72.5
5.00	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

K05

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	10	25.0	25.0	30.0
4.00	13	32.5	32.5	62.5
5.00	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

K60

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	15.0	15.0	15.0
3.00	13	32.5	32.5	47.5
4.00	15	37.5	37.5	85.0
5.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K07

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	20.0	20.0	20.0
3.00	9	22.5	22.5	42.5
4.00	16	40.0	40.0	82.5
5.00	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

K08

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	13	32.5	32.5	35.0
4.00	19	47.5	47.5	82.5
5.00	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

OCB1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	20.0	20.0	20.0
	4.00	23	57.5	57.5	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

OCB2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	30.0	30.0	30.0
	4.00	23	57.5	57.5	87.5
	5.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

OCB3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	13	32.5	32.5	35.0
	4.00	15	37.5	37.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

OCB4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	7.5	7.5	7.5
3.00	15	37.5	37.5	45.0
4.00	18	45.0	45.0	90.0
5.00	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

OCB5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	22.5	22.5	22.5
4.00	23	57.5	57.5	80.0
5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

OCB6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	15.0	15.0	15.0
3.00	13	32.5	32.5	47.5
4.00	16	40.0	40.0	87.5
5.00	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

OCB7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	37.5	37.5	37.5
4.00	15	37.5	37.5	75.0
5.00	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

OCB8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	10	25.0	25.0	27.5
4.00	19	47.5	47.5	75.0
5.00	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA KARYAWAN

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.0	5.0	5.0
4.00	21	52.5	52.5	57.5
5.00	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	20.0	20.0	20.0
4.00	19	47.5	47.5	67.5
5.00	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	15.0	15.0	15.0
4.00	18	45.0	45.0	60.0
5.00	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	12.5	12.5	12.5
4.00	21	52.5	52.5	65.0
5.00	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	17.5	17.5	17.5
4.00	18	45.0	45.0	62.5
5.00	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	17.5	17.5	17.5
4.00	20	50.0	50.0	67.5
5.00	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	12.5	12.5	12.5
4.00	20	50.0	50.0	62.5
5.00	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	17.5	17.5	17.5
4.00	20	50.0	50.0	67.5
5.00	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Correlations

		Total	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	K60	KO7	KO8
Total	Pearson Correlation	1	.853**	.697**	.794**	.719**	.565**	.635**	.726**	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KO1	Pearson Correlation	.853**	1	.485**	.764**	.575**	.476**	.454**	.596**	.311
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.002	.003	.000	.051
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KO2	Pearson Correlation	.697**	.485**	1	.518**	.439**	.223	.382*	.420**	.333*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.001	.005	.166	.015	.007	.035
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KO3	Pearson Correlation	.794**	.764**	.518**	1	.487**	.465**	.368*	.512**	.200
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.002	.020	.001	.215
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KO4	Pearson Correlation	.719**	.575**	.439**	.487**	1	.483**	.256	.338*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.001		.002	.111	.033	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KO5	Pearson Correlation	.565**	.476**	.223	.465**	.483**	1	.134	.123	.228
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.166	.002	.002		.411	.451	.157
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K60	Pearson Correlation	.635**	.454**	.382*	.368*	.256	.134	1	.691**	.080
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.015	.020	.111	.411		.000	.625
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KO7	Pearson Correlation	.726**	.596**	.420**	.512**	.338*	.123	.691**	1	.181
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.001	.033	.451	.000		.265
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KO8	Pearson Correlation	.484**	.311	.333*	.200	.496**	.228	.080	.181	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.051	.035	.215	.001	.157	.625	.265	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Correlations

		Total	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8
Total	Pearson Correlation	1	.613**	.470**	.614**	.638**	.695**	.687**	.642**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB1	Pearson Correlation	.613**	1	.194	.328*	.320*	.296	.236	.399*	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000		.230	.039	.044	.064	.143	.011	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB2	Pearson Correlation	.470**	.194	1	.014	.259	.234	.245	.363*	.239
	Sig. (2-tailed)	.002	.230		.930	.106	.147	.128	.021	.137
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB3	Pearson Correlation	.614**	.328*	.014	1	.324*	.504**	.404**	.096	.382*
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.930		.041	.001	.010	.554	.015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB4	Pearson Correlation	.638**	.320*	.259	.324*	1	.228	.562**	.244	.258
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.106	.041		.158	.000	.129	.108
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB5	Pearson Correlation	.695**	.296	.234	.504**	.228	1	.365*	.436**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.147	.001	.158		.021	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB6	Pearson Correlation	.687**	.236	.245	.404**	.562**	.365*	1	.197	.362*
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.128	.010	.000	.021		.223	.022
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB7	Pearson Correlation	.642**	.399*	.363*	.096	.244	.436**	.197	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.021	.554	.129	.005	.223		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB8	Pearson Correlation	.751**	.449**	.239	.382*	.258	.544**	.362*	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.137	.015	.108	.000	.022	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Total	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
Total	Pearson Correlation	1	.818**	.694**	.684**	.688**	.625**	.650**	.639**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK1	Pearson Correlation	.818**	1	.492**	.635**	.440**	.424**	.422**	.539**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.005	.006	.007	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK2	Pearson Correlation	.694**	.492**	1	.339*	.370*	.392*	.368*	.357*	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.033	.019	.012	.020	.024	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK3	Pearson Correlation	.684**	.635**	.339*	1	.261	.351*	.389*	.352*	.389*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033		.104	.026	.013	.026	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	.688**	.440**	.370*	.261	1	.226	.591**	.450**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.019	.104		.161	.000	.004	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	.625**	.424**	.392*	.351*	.226	1	.294	.318*	.344*
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.012	.026	.161		.066	.046	.029
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK6	Pearson Correlation	.650**	.422**	.368*	.389*	.591**	.294	1	.301	.162
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.020	.013	.000	.066		.059	.317
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK7	Pearson Correlation	.639**	.539**	.357*	.352*	.450**	.318*	.301	1	.191
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.026	.004	.046	.059		.237
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK8	Pearson Correlation	.640**	.547**	.418**	.389*	.425**	.344*	.162	.191	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.013	.006	.029	.317	.237	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	26.2250	17.256	.790	.789
KO2	26.4750	18.410	.576	.818
KO3	26.2000	17.651	.707	.800
KO4	26.0000	19.179	.631	.813
KO5	25.9750	19.666	.415	.839
K60	26.4750	18.974	.498	.828
KO7	26.4500	17.741	.602	.815
KO8	26.2000	20.882	.352	.843

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	26.6000	12.451	.489	.772
OCB2	26.8000	13.241	.328	.793
OCB3	26.7250	11.846	.451	.778
OCB4	27.0500	11.895	.494	.770
OCB5	26.6500	12.028	.590	.758
OCB6	27.1250	11.138	.530	.765
OCB7	26.7500	11.833	.497	.770
OCB8	26.6750	11.199	.640	.746

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	29.3500	10.490	.754	.788
KK2	29.6000	10.503	.569	.808
KK3	29.4750	10.615	.559	.809
KK4	29.5000	10.769	.574	.807
KK5	29.5250	10.871	.482	.820
KK6	29.5750	10.815	.519	.815
KK7	29.4750	10.974	.511	.815
KK8	29.5750	10.866	.506	.816

UJI ASUMSI KLASIK **UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behavior	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.0000	30.6250	33.7250
	Std. Deviation	4.88850	3.89403	3.70023
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.125	.106
	Positive	.109	.112	.079
	Negative	-.090	-.125	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.688	.791	.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.731	.558	.763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93451949
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.077
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

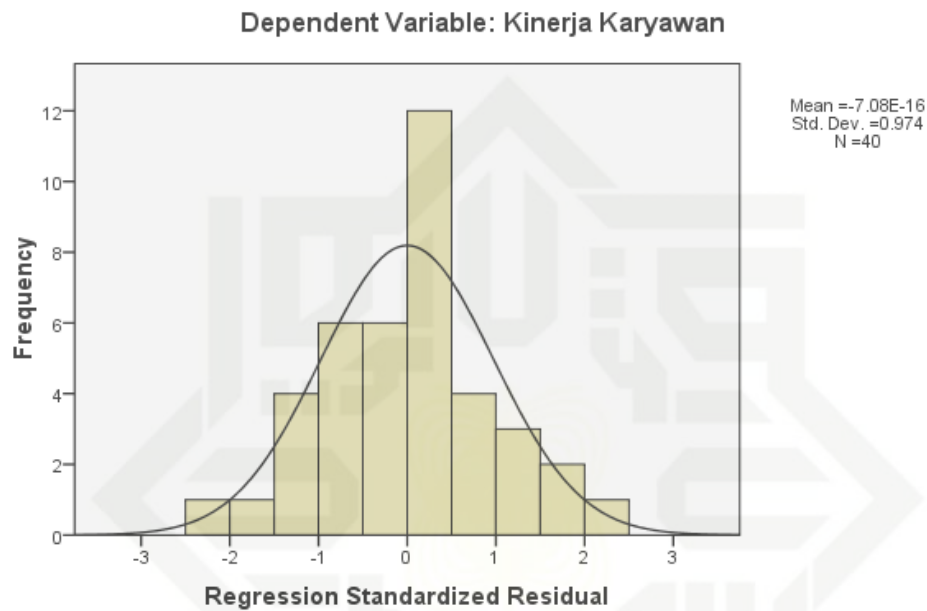
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

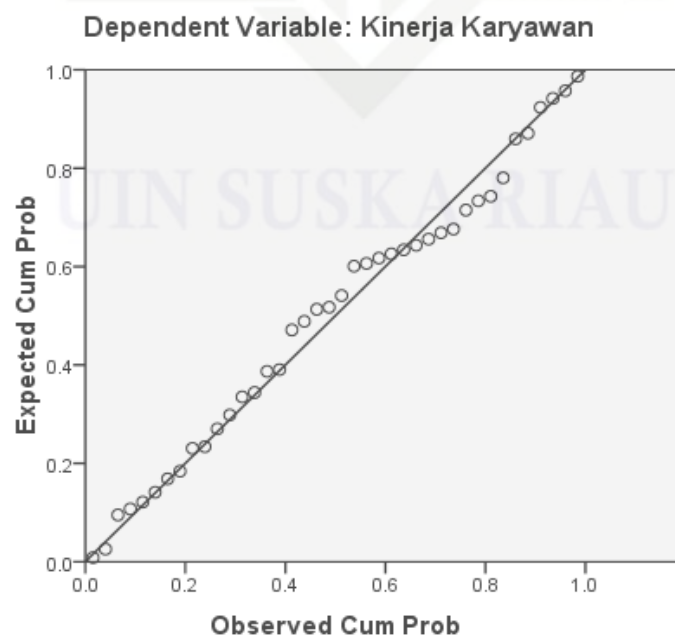
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

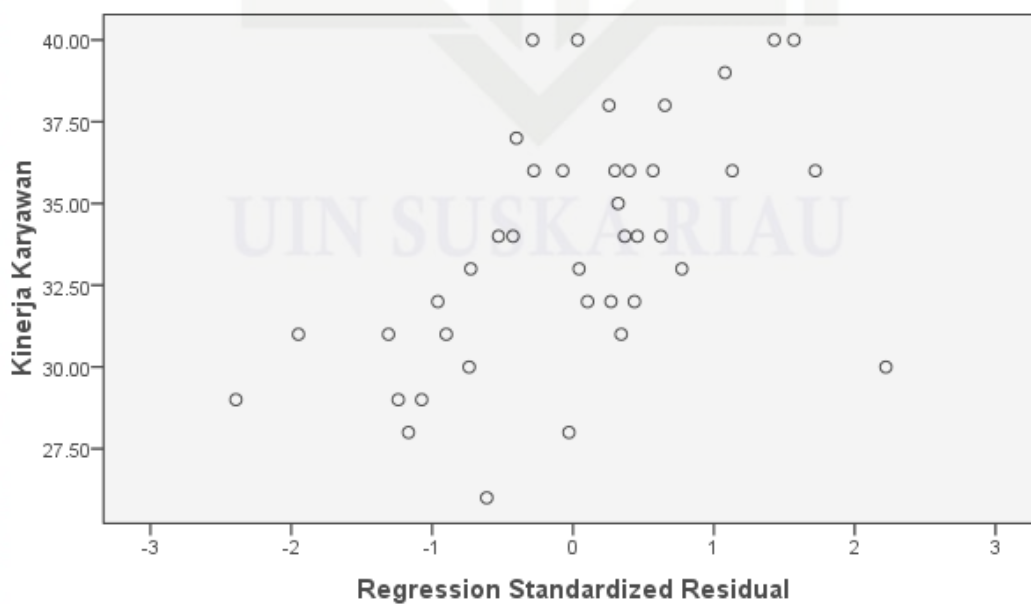
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	9.005	2.570		3.504	.001		
Komitmen Organisasi	.331	.083	.437	3.975	.000	.611	1.637
Organizational Citizenship Behavior	.483	.104	.508	4.624	.000	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKESDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.727	.712	1.98612	1.442

- a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS DATA PENELITIAN

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	9.005	2.570		3.504	.001		
Komitmen Organisasi	.331	.083	.437	3.975	.000	.611	1.637
Organizational Citizenship Behavior	.483	.104	.508	4.624	.000	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	9.005	2.570		3.504	.001		
Komitmen Organisasi	.331	.083	.437	3.975	.000	.611	1.637
Organizational Citizenship Behavior	.483	.104	.508	4.624	.000	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.023	2	194.011	49.183	.000 ^a
	Residual	145.952	37	3.945		
	Total	533.975	39			

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.727	.712	1.98612	1.442

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/E.VII/PP.00.9/2851/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 08 Juni 2021 M
27 Syawwal 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Wahyu Rintiani Perkasa Kecamatan Bangkinang
Kabupaten Kampar
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Muhammad Mursalin
NIM. : 11771101188
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Rintiani Perkasa Kecamatan
Bangkinang, Kabupaten Kampar"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara
bertujuan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



NIP. 19620512 198903 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA
 JL RAYA BANGKINANG - PETAPAHAN
 LINGKUNAGN TERATAK RT 001 RW 001 PS. SIALANG
 BANGKINANG – KAMPAR
 TELP. 0762-20841

Nomor :
 Lampiran : -
 Hal : Tanggapan Surat Izin Riset

Pasir Sialang, 15 Februari 2021
 Kepada Yth:
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
 ILMU SOSIAL UNIVERSITAS
 ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF
 KASIM RIAU**
 Jl. H.R Soebrantas, No. 155 Km 15
 Tuahmadani Tampan- Pekanbaru, Riau

Dengan Hormat,

Sehubung dengan Surat No..... yang kami terima tertanggal 14 Februari 2021 dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang bermohon untuk melakukan **Riset** mahasiswa atas nama :

Nama : MUHAMMAD MURSALIN
 NIM : 11771101188
 Jurusan : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)

Atas hal tersebut diatas Manajemen PT. Wahyu Rintiyani Perkasa *Menerima permohonan Mahasiswa tersebut untuk melakukan Riset di Perusahaan kami.*

Demikian surat ini di sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pasir Sialang, 15 Februari 2021



Adhe Ariance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. WAHYU RINTIYANI PERKASA
JL RAYA BANGKINANG - PETAPAHAN
LINGKUNAGN TERATAK RT 001 RW 001 PS. SIALANG
BANGKINANG – KAMPAR
TELP. 0762-20841

Nomor :
 Lampiran : -
 Hal : Surat Keterangan

Pasir Sialang, 13 September 2021

Kepada Yth:

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
 ILMU SOSIAL UNIVERSITAS
 ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF
 KASIM RIAU**

Jl. H.R Soebrantas, No. 155 Km 15
 Tuahmadani Tampan- Pekanbaru, Riau

Dengan Hormat,

Dengan ini menerangkan mahasiswa atas nama:

Nama : MUHAMMAD MURSALIN
 NIM : 11771101188
 Jurusan : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)

Mahasiswa tersebut telah menyelesaikan penelitian di PT. Wahyu Rintiyani Perkasa dengan Judul
**"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan
 PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar."**

Demikian surat ini di sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pasir Sialang, 13 September 2021



Adhe Adhianto.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muhammad Mursalin, lahir di Bangkinang 28 Januari 1999 . Anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Hamidi, S.Pd., dan Ibu Yuslana. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK Ash Sibyan Pulau, SDN 025 Pulau, lulus pada tahun 2011, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MTS Daarun Nahdhah Thawalib, lulus pada tahun 2014.

Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan di MA Daarun Nahdhah Thawalib lulus pada tahun 2017. Kemudian pada tahun 2017 penulis melanjutkan studi Strata-1 (S-1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Jurusan Manajemen.

Atas berkat dan rahmat Allah Swt.serta doa dan dukungan dari orang-orang yang tercinta, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar”** di bawah bimbingan Ibu Zulhaida, SE, MM, M.Ag. Berdasarkan hasil ujian sarjana Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada hari Rabu tanggal 13 Oktober 2021 M/ 20 Rabi’ul awal 1443 H, penulis dinyatakan “**LULUS**” dengan predikat “ sangat memuaskan” dan telah berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE.).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71